Deutscher Bundestag **Drucksache 19/12431**

19. Wahlperiode 16.08.2019

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Dr. h. c. Thomas Sattelberger, Jens Beeck, Katja Suding, Dr. Jens Brandenburg (Rhein-Neckar), Mario Brandenburg (Südpfalz), Britta Katharina Dassler, Matthias Seestern-Pauly, Renata Alt, Christian Dürr, Dr. Marcus Faber, Otto Fricke, Katrin Helling-Plahr, Reinhard Houben, Ulla Ihnen, Dr. Christian Jung, Dr. Marcel Klinge, Konstantin Kuhle, Michael Georg Link, Oliver Luksic, Matthias Seestern-Pauly, Bettina Stark-Watzinger, Dr. Andrew Ullmann, Nicole Westig und der Fraktion der FDP

Menschen mit Beeinträchtigung in außeruniversitären Forschungseinrichtungen

Die Fragesteller legen besonderen Wert auf Diversity und Inklusion in allen Lebensbereichen. Die Freien Demokraten setzen sich deshalb nicht nur für Chancenfairness für Frauen und insbesondere für Frauen in Führungspositionen, sondern – neben den vielen anderen Diversitätsdimensionen – auch für Wertschätzung und Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen ein. Dies gilt aus Sicht der Fragesteller auch und gerade für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Mit 11 Prozent unter allen Studierenden in Deutschland stellen Menschen mit Beeinträchtigung (Stand: 2016 s. S. 36 www.sozialerhebung.de/download/21/Soz21_hauptbericht.pdf) aus Sicht der Fragesteller eine Gruppe, die zum einen Talentbasis ist und zum anderen wesentlich dazu beitragen kann, andere Perspektiven in der wissenschaftlichen Forschung zu eröffnen. Dies wäre auch und gerade an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ein Gewinn, sowohl für die Forschung als auch für die betroffenen Menschen.

Trotz der Ratifikation der VN-Behindertenrechtskonvention, insbesondere Artikel 27, am 26. März 2009, ist der Einstieg in die hauptberufliche Forschung für Studierende mit Beeinträchtigungen mit signifikant höheren Hürden verknüpft als für diejenigen ohne Beeinträchtigung: Eine längere Studienzeit, ein größeres Studienabbruchsrisiko, eine zögerliche Haltung der Arbeitgeber wegen des befürchteten bürokratischen und organisatorischen Mehraufwandes und die zögerliche Bearbeitung der Anträge durch die Integrationsämter schmälern die Chancen auf eine Anstellung in einer Wissenschaftsinstitution (www.studentenwerke.de/sites/default/files/soz21_hauptbericht_barrierefrei.pdf, S. 36 ff.). Darüber hinaus sind gerade mit der für ein akademisches Beschäftigungsverhältnis unerlässlichen Promotion u. a. wegen der zeitlichen Begrenzungen von Doktorandenstellen bzw. -stipendien nochmals große Herausforderungen für Menschen mit Beeinträchtigungen verbunden, denen Programme wie das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützte „PROMI – Promotion inklusive“ der Universität Köln von 2013 bis 2015 (https://promi.uni-koeln.de/) zu begegnen versuchen.

Innerhalb der deutschen Wissenschaftslandschaft sollten die vier großen außeruniversitären Forschungseinrichtungen (AuFs) – die Fraunhofer-Gesellschaft e. V. (FhG), die Max-Planck-Gesellschaft e. V. (MPG), die Leibniz-Gemeinschaft e. V. (WGL) und die Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V. (HGF) – aus Sicht der Fragesteller eine Vorreiterrolle und damit auch eine Vorbildfunktion einnehmen. Dies gilt insbesondere für die Schaffung von Chancengleichheit nicht nur für Frauen, sondern gerade auch für Menschen mit Beeinträchtigung. Zudem sind gemäß § 154 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch (SBG IX) private und öffentliche Arbeitgeber in Deutschland verpflichtet, mindestens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung zu besetzen. Da die vier AuF ihre Grundfinanzierung von Bund und Ländern erhalten und auch ihre Forschungsmittel zu großen Anteilen aus Bundes- und Länderhaushalten finanziert werden, ist ihre Verpflichtung, ein gutes Beispiel abzugeben, nach Ansicht der Fragesteller eine umso größere. So legt zum Beispiel erstmals 2014 der Jahresbericht der MPG Rechenschaft über den Anteil an Menschen mit Beeinträchtigung in ihrer Beschäftigungsstruktur ab. Obgleich sich die AuF offen für Inklusion zeigen, u. a. auch Zielvorgaben und Leitfäden für die Führung im Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigung erarbeitet haben, bleiben sie hinter den gesetzlichen 5 Prozent zurück (FhG: 2,8 Prozent – Stand: 2018; www.fraunhofer.de/content/dam/zv/de/publikationen/Jahresbericht/jb2018/Fraunhofer-Jahresbericht-2018.pdf, S. 35 – , MPG: 3,64 Prozent – Stand: 2017; www.mpg.de/12046016/jahresbericht-2017.pdf, S. 31 –, keine näheren Angaben bei der WGL, die allerdings über eine organisierte Schwerbehindertenvertretung verfügt, und bei der HGF). In den Aufsichtsgremien der AuF sitzen dabei Vertreterinnen und Vertreter des Bundes, die auch auf eine verbesserte Förderung von Menschen mit Beeinträchtigung hinzuwirken vermögen.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie viele Menschen mit Beeinträchtigung sind nach Kenntnis der Bundesregierung derzeit und waren vom 26. März 2009 (Ratifikation der VN-Behindertenrechtskonvention durch Deutschland) jeweils in der FhG, der MPG, der WGL und der HGF beschäftigt

   a) absolut und relativ zum gesamten Personal,

   b) absolut und relativ zur gesamten Anzahl an Verwaltungsstellen,

   c) absolut und relativ zu den Forschungsstellen,

   d) absolut und relativ zur gesamten Anzahl an Führungskräften,

   e) darunter jeweils im Verwaltungs- und im Forschungsbereich (bitte nach Jahr, Art sowie prozentualem Grad der Beeinträchtigung, Tätigkeitsbereich – Verwaltung oder Forschung etc. –, möglicher Führungsposition, Geschlecht und Ausbildungsabschluss – u. a. auch Anteil der Promovierten – aufschlüsseln)?

2. Wie viele der AuF sind nach Ansicht der Bundesregierung im Sinne des § 154 SGB IX zur Einstellung von Menschen mit Behinderung verpflichtet?

3. Wie viele der verpflichteten AuF erfüllen die Quoten zur Einstellung von Menschen mit Behinderung in keiner Weise, also mit null Prozent?

4. Wie viele Beschäftigte in den AuF mit dem Grad der Behinderung von 30 bis 50 Prozent haben nach Kenntnis der Bundesregierung seit 2009 bei ihrer Arbeitsagentur gemäß § 151 Absatz 2 SGB IX eine Gleichstellung beantragt, und wie vielen ist diese genehmigt worden (bitte nach Gesellschaft, Institut, Jahr, Geschlecht aufschlüsseln)?

5. Über welchen Altersdurchschnitt verfügen die Beschäftigten mit Beeinträchtigung in den AuF nach Kenntnis der Bundesregierung, und wie hat sich dieser seit 2009 verändert (bitte nach Jahren aufschlüsseln)?
6. Wie sieht die konkrete Alterspyramide der Beschäftigten mit Beeinträchtigung in den AuF nach Kenntnis der Bundesregierung aus, und wie hat sie sich seit 2009 verändert (bitte nach Jahren, Gesellschaft, Institut und Tätigkeitsfeld der Beschäftigten aufschlüsseln)?
7. Wie viele der Institutsgebäude der AuF sind nach Kenntnis der Bundesregierung barrierefrei für mobilitätseingeschränkte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, und welche weiteren angemessenen Vorkehrungen wurden hinsichtlich der barrierefreien Gestaltung der Gebäude und der Arbeitsplätze für beispielsweise blinde, sehgeschädigte, gehörlose und hörgeschädigte Personen getroffen (bitte absolut und relativ zur Gesamtanzahl angeben sowie nach Gesellschaft, Tätigkeitsfeld und Baujahr aufschlüsseln)?
8. Werden Neubauten (Baubeginn nach dem 26. März 2009) nach Kenntnis der Bundesregierung barrierefrei geplant (bitte Anzahl der barrierefrei geplanten Neubauten absolut und relativ zur Gesamtanzahl angeben sowie nach Gesellschaft, Jahr des Baubeginns und Bauendes sowie Tätigkeitsbereich des Instituts aufschlüsseln)?

   a) Wenn ja, wie viele Neubauten hat es seit dem 1. Januar 2009 insgesamt gegeben, und wie viele davon sind barrierefrei (bitte absolut und relativ zur Gesamtanzahl angeben sowie nach Gesellschaft sowie Baubeginn und Bauende aufschlüsseln)?

   b) Wenn nein, warum nicht?
9. Auf welche konkrete Weise nutzen die Institute der AuF nach Kenntnis der Bundesregierung neue Technologien, wie beispielsweise Videokonferenzen, oder herkömmliche Mittel wie zum Beispiel mobiles Mobiliar, um ein barrierefreies Umfeld für Beschäftigte mit Beeinträchtigung herzustellen?

   a) Gibt es Best-Practice-Beispiele?

      Wenn ja, welche?

      Wenn nein, warum nicht?

   b) Bestehen in einzelnen Instituten konkrete Pläne für den Gebrauch moderner Technologie zur Erreichung eines inklusiveren Arbeitsumfeldes?

      Wenn ja, wo, welche, und in welchem finanziellen Rahmen bewegen sich diese (bitte nach Art der Maßnahme aufschlüsseln)?

      Wenn nein, warum nicht?
10. Sind Betriebskindergärten und Kitas mit Kooperationsvereinbarungen der AuF nach Kenntnis der Bundesregierung auch für die Betreuung beeinträchtigter Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgelegt (bitte nach Anzahl und Einrichtungen aufschlüsseln)?

    Wenn nein, warum nicht?
11. Welche konkreten Policies verfolgen die genannten AuF nach Kenntnis der Bundesregierung jeweils in der Ermöglichung von Diversität und Inklusion für Menschen mit Beeinträchtigung?

    Liegen diese in schriftlicher Form, öffentlich zugänglich und barrierefrei vor (bitte nach Gesellschaft aufschlüsseln)?

12. Wie viele Bewerberinnen und Bewerber mit Beeinträchtigung haben sich seit 2009 nach Kenntnis der Bundesregierung absolut und relativ zu den Gesamtbewerberzahlen jeweils auf Verwaltungsstellen, Forschungsstellen und Führungspositionen je im Verwaltungs- und Forschungsbereich beworben?

    Wie viele sind davon eingestellt worden (bitte nach Gesellschaft, Institut, Jahr, Geschlecht, Abschluss und Alter absolut und relativ zur den Gesamtzahlen der Bewerber sowie Tätigkeitsbereich aufschlüsseln)?

13. Bestehen in den vier AuF konkrete Konzepte und Strategien, um Menschen mit Beeinträchtigung gezielt zu einer Bewerbung auf eine ihrer Stellen zu ermutigen?

    a) Wenn ja, welche (bitte nach Gesellschaft aufschlüsseln)?

    b) Wenn ja, sind diese Konzepte und Strategien öffentlich zugänglich und barrierefrei?

    c) Wenn ja, auf welche konkrete Weise wird der Erfolg dieser Maßnahmen evaluiert?

    d) Wenn nein, warum nicht?

14. Verfügen auch die FhG, die MPG und die HGF nach Kenntnis der Bundesregierung in ihren Zentralen, ihren Zentren sowie insgesamt über eine (Schwer-)Beeinträchtigtenvertretung, wie sie in der WGL besteht?

    a) Wenn ja, wieso gibt es dazu keine öffentliche Transparenz?

    b) Wenn ja, wie viele ihrer Vertreterinnen und Vertreter stammen aus dem Forschungs- und wie viele aus dem Verwaltungsbereich (bitte nach Gesellschaft und Instituten aufschlüsseln)?

    c) Wenn ja, werden die Vertreterinnen und Vertreter für den Mehraufwand durch ihr Mandat entschädigt oder die dafür aufgebrachte Zeit mit der vertraglichen Arbeitszeit verrechnet?

    d) Wenn ja, wie viele formelle Sitzungen der Beeinträchtigtenvertreter finden jährlich statt, und mit welchen anderen Organen der Gesellschaft stehen sie dabei in Kontakt (bitte für die Jahre ab 2016 sowie nach Gesellschaft und ggf. Institut aufschlüsseln)?

    e) Wenn ja, welche konkreten Maßnahmen, wie beispielsweise die einer formalen Beschwerde, hat die Beeinträchtigtenvertretung ergriffen, um sich für die Belange der Beschäftigten mit Beeinträchtigung einzusetzen (bitte Maßnahmenkatalog nach Gesellschaft aufschlüsseln)?

    f) Wenn nein, warum nicht?

15. Verfügen alle vier AuF nach Kenntnis der Bundesregierung über einen Inklusionsbeauftragten oder eine Inklusionsbeauftragte in ihrer Zentrale, den einzelnen Zentren sowie insgesamt?

    Wenn nein, warum nicht?

16. Welche konkreten Möglichkeiten besitzen Beschäftigte mit Beeinträchtigung nach Kenntnis der Bundesregierung (zudem) in den AuF, um sich und ihren Anliegen Gehör zu verschaffen?

17. Verfügen die MPG, die WGL und die HGF nach Kenntnis der Bundesregierung über Leitfäden und/oder ein Leitbild für den Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigung innerhalb ihrer Strukturen?

    a) Wenn ja, liegen diese in schriftlicher Form, öffentlich zugänglich und barrierefrei vor?

    b) Mit welchen konkreten Maßnahmen versucht insbesondere die Geschäftsführung, diese umzusetzen, und anhand welcher konkreter Kriterien wird ihre Umsetzung evaluiert?

    c) Wenn nein, warum nicht?

18. Wie evaluiert die FhG nach Kenntnis der Bundesregierung die Umsetzung ihres Führungskräfteleitfadens für den Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen?

    Wenn keine Evaluation vorgenommen wird, warum nicht?

19. Mit welchen konkreten Maßnahmen bereiten die AuF nach Kenntnis der Bundesregierung ihre Mitarbeiter auf den Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen vor, und auf welchem konkreten Wege versuchen sie, ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld und -klima zu generieren?

20. Wie viele Menschen mit Beeinträchtigung befinden sich nach Kenntnis der Bundesregierung unter den 3 800 Doktoranden der Institute der MPG?

    Wie viele unter diesen Beeinträchtigten promovieren an den International Max-Planck-Research-Schools (IMPRS) (bitte beide Fragen nach Art der Beeinträchtigung, Geschlecht, Alter und Fachbereich aufschlüsseln)?

21. Wie erklärt sich die Bundesregierung, dass der letzte Jahresbericht der HGF (www.helmholtz.de/fileadmin/user_upload/04_mediathek/Jahresbericht_2018/18_Helmholtz_Jahresbericht_DEUTSCH_web.pdf) keinen Eintrag zur Beschäftigung oder gar Förderung (schwer)beeinträchtigter Menschen enthält?

22. Aus welchen Mittel bestreiten die vier AuF nach Kenntnis der Bundesregierung die gesetzlich nach § 160 SGB IX, vormals § 77 SGB IX, vorgeschriebene Ausgleichsabgabe bei etwaiger Nichterreichung der Mindestbeschäftigungsquote von Menschen mit Behinderung von 5 Prozent?

23. Sieht die Bundesregierung konkrete andere Steuermechanismen vor, um die AuF zu einer Erhöhung der Anzahl ihrer Beschäftigten mit Beeinträchtigung zu motivieren?

    a) Wenn ja, welche, und bis zu welchem Zeitpunkt soll welche konkrete Zielmarke erreicht werden?

    b) Wenn nein, warum nicht?

24. In welcher Höhe wurde diese Abgabe nach Kenntnis der Bundesregierung seit 2001 bis heute auf Grundlage von § 77 SGB IX a. F. berechnet bzw. geleistet?

    Wie viel Prozent haben, ausgehend von der Fünf-Prozent-Verpflichtung, jeweils gefehlt?

    Wie vielen Mitarbeitern haben diese fehlenden Prozent jeweils entsprochen (bitte nach Jahr, Gesellschaft und einzelnen Zentren aufschlüsseln)?

25. Weshalb besteht nach Kenntnis der Bundesregierung keine Zielsetzung der jeweiligen AuF, die Zahlung einer Ausgleichsabgabe vollständig zu vermeiden, indem der Anteil an Beschäftigten mit Behinderung mindestens 5 Prozent beträgt?

26. Sind nach Kenntnis der Bundesregierung die Webseiten und Social-Media-Auftritte sowie das jeweilige Intranet der AuF barrierefrei im Sinne der Richtlinie (EU) 2016/2102 über den barrierefreien Zugang zu den Webseiten und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen?
27. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung des Bundes und eventuell beauftragter Projektträger beschäftigen sich im BMBF mit den Chancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Beeinträchtigung in der außeruniversitären und universitären Forschung (bitte nach dem Vorbild der Antwort des Bundesministeriums der Finanzen zu Frage 6 der Kleinen Anfrage der FDP „Kontrolle durch den Bund bei der Mittelverwendung im Rahmen des Kommunalinvestitionsförderungsgesetzes Kapitel 2“ auf Bundestagsdrucksache 19/8689 jeweils in Köpfen und in Vollzeitäquivalenten angeben)?
28. Liegt der Bundesregierung bereits ein Evaluationsbericht des „PROMI – Promotion inklusive“-Programmes vor?

    Wenn ja, was sind die wesentlichen Erkenntnisse?

    Wenn nein, bis wann ist ein solcher Bericht zu erwarten?

Berlin, den 31. Juli 2019

Christian Lindner und Fraktion



Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333